

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN ATAS HAK
CUTI HAID DAN MENYUSUI MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di PT Bantoel Malang)**

Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda¹

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

Jl. Mayjen. Haryono No. 193 Malang, 65144, 0341 551932, Fax: 0341-552249

E-mail: buldan02@gmail.com

ABSTRACT

Protection of female workers is a basic right of workers to ensure equality and treatment without discrimination. However, there are still many companies that do not apply the rules that have been set as stated in the legislation regarding legal protection for female workers, such as not providing menstrual leave on the first and second day, the absence of a place to breastfeed or a place to express breast milk for his son. As happened in the provision of legal protection for female workers at PT Bantoel Malang. This writing is motivated by the existence of problems, namely, how to implement legal protection for female workers regarding the right to menstruation and breastfeeding leave at PT Bantoel Malang according to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. And what are the obstacles in providing legal protection guarantees for female workers on the right to menstruation and breastfeeding leave at PT Bantoel Malang. the nature of the research used is descriptive research. While the type of approach used is empirical juridical.

Keywords: *Women, Employment, Menstruation, Breastfeeding.*

ABSTRAK

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan merupakan hak dasar pekerja untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Akan tetapi masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan aturan yang sudah ditetapkan sebagaimana yang sudah tertuang dalam peraturan perundang-undang mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, seperti tidak memberikan cuti haid pada hari pertama dan hari kedua, tidak adanya tempat menyusui ataupun tempat untuk memerah ASI untuk anaknya. Seperti yang terjadi dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja perempuan pada PT Bantoel Malang. Penulisan ini dilatarbelakangi dengan adanya permasalahan yaitu, bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tentang hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan apa yang menjadi kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang. sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian bersifat deskriptif. Sedangkan jenis pendekatan yang digunakan adalah yuridis empiris.

Kata Kunci: Perempuan, Ketenagakerjaan, Haid, Menyusui.

PENDAHULUAN

Setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang tertuang dalam alenia ke-4 menyebutkan bahwa negara Indonesia mempunyai tujuan untuk memajukan

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan demikian negara berkewajiban bertanggungjawab besar atas kesejahteraan bagi rakyatnya. Sebagaimana dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (2) (UUD NRI 1945), menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut mengandung arti setiap warga negara baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum maupun dalam sistem pemerintahan serta berhak atas pekerjaan yang layak untuk menunjang kehidupannya.

Bekerja demi mendapatkan penghasilan dapat dilakukan sendiri maupun bekerja untuk orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh.² Untuk demikian, maka setiap warga negara yang ingin bekerja harus mendapatkan pekerjaan yang layak. Namun dalam menjalankan pekerjaannya setiap warga negara yang bekerja harus mendapatkan pemenuhan hak perlindungan hukum baginya, yang dimana hak perlindungan hukum tersebut harus dijamin lewat peraturan perundang-undang sesuai dengan ketentuan negara Indonesia sebagai negara hukum

Untuk melindungi hak para pekerjanya, pemerintah sebagai perumus dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja, yang sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai aturan pokok dalam bidang ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan menjadi payung hukum bagi perlindungan terhadap tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan, karena pada dasarnya bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Terlebih lagi untuk tenaga kerja perempuan.

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh disemua sektor salah satunya bagi pekerja perempuan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merupakan produk hukum yang ditetapkan untuk memberi payung hukum bagi para pekerja, yang dimana dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai tujuan antara lain:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

² Abdul Khalim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Abadi, h. 33.

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Secara lahiriah, kaum perempuan dengan kaum laki-laki memang jauh berbeda begitu juga dengan masalah pekerjaan. Perbedaan fungsi dan peranan antara laki-laki dan perempuan masih menjadi topik permasalahan yang terdapat dalam kehidupan bermasyarakat sepertihalnya dengan sering beranggapan bahwa laki-lakilah yang bekerja untuk mencari nafkah sedangkan kaum perempuan ditugaskan untuk menjadi ibu rumah tangga. Dengan adanya diskriminasi gender demikian, kaum perempuan sebagai warga negara maupun sebagai sumber daya insani pembangunan, mereka mempunyai kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berperan dalam segala bidang dan tingkatan pekerjaan.

Kaum perempuan pada dasarnya memiliki keunikan tersendiri yang dimiliki oleh kaum laki-laki baik dari segi fisik, psikis, maupun biologis. Kaum perempuan memiliki siklus sistem reproduksi yang dialami setiap perbulan sekali yaitu haid. Haid adalah perdarahan pada Rahim yang terjadi setiap bulan satu bulan sekali dan merupakan satu kriterium dari wanita normal.³ Pada saat masa haid rata-rata wanita mengalami 10% penurunan pada kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya.⁴ Haid yang terjadi terutama pada wanita yang memiliki siklus yang tidak normal yang sering disertai dengan rasa sakit yang menyebabkan wanita tidak mampu melakukan tugasnya dalam pekerjaan. Dalam sisi lain tidak hanya haid yang dialami oleh tenaga kerja perempuan terdapat sesuatu hal yaitu menyusui.

Dalam perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan waktu istirahat (cuti) baik ketika sedang haid maupun menyusui, perlindungan tersebut termuat dalam undang-undang ketenagakerjaan salah satunya bagi pekerja perempuan yang sedang masa haid yang mana yang terdapat dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

Sedangkan terkait dengan perlindungan hukum untuk menyusui oleh pekerja perempuan terdapat dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi

³ Sama'mur, (2009), *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Gunung Agung, h. 142.

⁴ Sugeng Budiono, (2003), *Bunga Rampai Hipeker dan Kesehatan Kerja*, Semarang: Universitas Diponegoro, h. 147.

kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan usaha dan kepengusaha. Selain perlindungan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adapula ketentuan lain yang mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan yaitu, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention of All Forms of Discrimination Against Women*), dan terdapat juga dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.⁵

Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan aturan yang sudah ditetapkan sebagaimana yang sudah tertuang dalam peraturan perundang-undang mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, seperti tidak memberikan cuti haid pada hari pertama dan hari kedua, tidak adanya tempat menyusui ataupun tempat untuk memerah ASI untuk anaknya. Salah satunya yang terjadi dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja perempuan pada PT Bantoel Malang sebagaimana PT dalam sektor produksi rokok ini, belum sepenuhnya memenuhi rumusan yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain diskriminasi yang dilakukan terhadap pekerja perempuan tersebut tidak sepenuhnya memberikan cuti haid bagi perempuan dan tidak semuanya ada kesempatan untuk pekerja perempuan yang menyusui untuk anaknya.

Tentu demikian dalam substansi sebuah peraturan yang dipakai dalam perusahaan salah satunya yang terdapat pada PT Bantoel Malang terkait dengan hak cuti haid dan menyusui tidak memakai peraturan yang terdapat baik dalam Peraturan Pemerintah (PP) maupun Peraturan Presiden (PERPRES). Akan tetapi pengaturan terkait hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang tetap mengikuti sebagaimana peraturan yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, dalam hal perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja perempuan harus memberikan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Meskipun sebagai seorang perempuan akan tetapi mereka harus benar-benar diperhatikan, mengingat peranan tenaga kerja sangat penting dalam kelancaran produksi perusahaan. Untuk itu tenaga kerja perempuan harus memperoleh hak-hak mereka secara penuh dari perusahaan,

⁵ Editus Adisu dan Lebertus Jehani, (2007), *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Jakarta: Visim Media, h. 2.

dengan tidak adanya diskriminasi, terjaminnya keamanan, serta untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka dari itu penulis perlu mengkaji permasalahan terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui, dengan permasalahan antara lain: 1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tentang hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? 2. Apa yang menjadi kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang? Tujuan dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tentang hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Serta untuk mengetahui kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif, yaitu untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu memperkuat teori-teori lama, atau dalam kerangka Menyusun teori-teori baru.⁶ Alasan menggunakan penelitian deskriptif untuk memberikan suatu gambaran, lukisan, dan memaparkan segala sesuatu yang nyata yang berhubungan dengan penerapan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Sedangkan jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, adalah penelitian mengenai berlakunya atau pelaksanaan peraturan perundang-undangan di masyarakat dalam hal ini tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di PT Bantoel Malang.

PEMBAHASAN

Bentuk Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Tentang Hak Cuti Haid dan Menyusui di PT Bantoel Malang Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja bersumber pada Pasal 27 Ayat (2) UUDNRI Tahun 1945, yang menyatakan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUDNRI tahun 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Rumusan ketentuan Pasal 28 ayat (2), juga menyatakan bahwa setiap orang berhak

⁶ *Ibid.*

untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam UUDNRI tahun 1945 tersebut menandakan bahwa hak untuk pekerja dan telah memperoleh perlindungan serta hak yang harus didapatkan sebagaimana yang sudah terdapat dalam UUDNRI tahun 1945.

Perlindungan hukum pada tenaga kerja perempuan secara terperinci sudah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya sudah mengatur hak-hak perlindungan terhadap pekerja perempuan, walaupun harus diakui regulasi tersebut belum sempurna. Bahkan jauh sebelum itu pada tahun 1984 Pemerintah Indonesia juga telah meratifikasi konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa, yaitu *convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women* (CEDAW) atau yang secara resmi di Indonesia disebut sebagai Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984.⁷

Selain perlindungan hukum yang terdapat dalam ketentuan yang sudah sebutkan demikian diatas, terdapat juga perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dalam ketentuan bagian kedua tentang ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e, yang menyebutkan “pekerja perempuan tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hamil melahirkan, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya. Pasal ini termasuk yang dibahas dalam UU Cipta Kerja, akan tetapi sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya.

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja.⁸ Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undang yang berlaku.⁹

Upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan didasarkan pada peraturan perundang-undangan nasional dan juga standar ketenagakerjaan internasional yang telah diadopsi menjadi peraturan perundang-undangan nasional. Tujuannya adalah untuk

⁷ Editus Adisu dan Liberetus Jehani, *op.cit.*, h. 2.

⁸ Djumaidji F.X, (2008), *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, h. 43.

⁹ Wiwiho Soedjono, (2000), *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara, h. 42.

meningkatkan perlindungan tenaga kerja perempuan. Pada dasarnya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan berpijak pada 3 (tiga) hal, antara lain:¹⁰

a. Protektif

Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan, seperti istirahat haid, cuti melahirkan, atau gugur kandungan.

b. Korektif

Adalah kebijakan perlindungan diarahkan pada peringatan kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan PHK bagi buruh perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan. Selain itu juga menjamin buruh perempuan agar dilibatkan dalam penyusunan peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja.

c. Non Diskriminatif

Yaitu kebijakan perlindungan diarahkan pada tidak adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap buruh perempuan di tempat kerja.

Untuk itu, sebagaimana halnya dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja khususnya untuk pekerja perempuan, perusahaan harus memperhatikan hak-hak pekerja perempuan. Salah satunya pada PT Bentoel Malang, yang merupakan perusahaan dibidang produksi rokok tersebut, tentu banyak mempekerjakan tenaga kerja perempuan. Karena pada industri rokok ini diutamakan adalah keterampilan, ketelitian, kejelian, kerajinan dan kesabaran. Pada lingkup PT Bentoel Malang, terdapat beberapa klasifikasi umur pekerja perempuan, sebagaimana yang terdapat dalam tabel sebagai berikut:

No.	UMUR	PRESENTASE	N/POPULASI
1	16 - 25 Tahun	26%	986 Orang
2	26 - 35 Tahun	37%	1659 Orang
3	36 – 45 Tahun	24%	1091 Orang
4	46 – 55 Tahun	13%	306 Orang
TOTAL		100%	4042 Orang

Sumber: PT Bentoel Malang Tahun 2020

Dari kualifikasi presentase umur pekerja perempuan demikian pada tabel di atas, menandakan bahwa, umur berpengaruh nyata terhadap besarnya kesempatan kerja seorang perempuan. Dapat dikatakan semakin tua umur seseorang wanita semakin rendah kesempatan kerjanya. Pada umur 25 tahun sampai dengan 35 tahun, dimana kekuatan fisik manusia dalam

¹⁰ Sulistyowati Irianto, (2006), *Perempuan dan Hukum, Menuju Hukum Yang Berperspektif Keadilan dan Keadilan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, h. 449.

kondisi puncaknya untuk bekerja. Mayoritas tenaga kerja pada PT Bentoel Malang adalah perempuan, yang dimana sebanyak 57% merupakan status sudah berkeluarga (kawin) dan sebanyak 31% belum menikah, dan sebanyak 12% sudah tidak ada ikatan perkawinan.

Dalam klasifikasi uraian tabel demikian di atas, yang berkaitan dengan presentase umur pekerja perempuan di PT Bentoel Malang, terdiri dari pekerja tetap, pekerja harian, dan pekerja borongan, yang dimana rata-rata jumlah pekerja perempuannya dapat di klasifikasi pada tabel di bawah ini:

No.	JENIS	JUMLAH
1	Pekerja Tetap	3094 Orang
2	Pekerja Harian	590 Orang
3	Pekerja Borongan	358 Orang
TOTAL		4042 Orang

Sumber: PT Bentoel Malang Tahun 2020

Uraian pada tabel demikian di atas, yang berkaitan dengan jumlah pekerja perempuan di PT Bentoel Malang, yakni pekerja tetap, pekerja harian, dan pekerja borong, dapat dilihat bahwa pekerja tetap perempuan mendominasi yakni sebesar 96% sedangkan pekerja harian perempuan 3% dan pekerja borongan perempuan 1%. Dari presentase banyaknya pekerja perempuan demikian, perusahaan harus mengedepankan pemberian perlindungan hukum yang maksimal, agar hak-hak dari pekerja perempuan dapat terpenuhi sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Untuk memberikan bentuk perlindungannya kepada tenaga kerja perempuan, yang dalam hal ini adalah PT Bentoel Malang harus mengikuti ketentuan yang sudah tercantum dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Prijunat Sutrisno, selaku sebagai perwakilan dari manajemen PT Bentoel Malang, yang menyatakan:

“Dalam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja, untuk secara umum kami mengedepankan nilai-nilai prinsip kerja yang ada pada perusahaan kami, prinsip yang kami berikan merupakan pendekatan umum terhadap pengembangan kebijakan dan prosedur, sembari memastikan tata kelola dan kepatuhan kepada hukum. Perlindungan hukum yang kami berikan terhadap tenaga kerja seperti, kesetaraan kesempatan dan non-diskriminasi, komunikasi internal dan kebebasan dalam mengemukakan ide-ide, keadilan ditempat kerja dan tidak diterimanya pelecehan dan bullying, tanggung jawab kinerja, serta tanggung jawab lingkungan, kesehatan dan keselamatan.”¹¹

¹¹ Wawancara Dengan Prijunat Sutrisno, Sebagai Perwakilan Manajemen PT Bentoel Malang, Pada Tanggal 9 April 2020.

Dalam perlindungan hukum yang diberikan oleh PT Bentoel Malang terhadap tenaga kerja, khususnya perempuan, sebagaimana yang sudah dilakukan wawancara di atas, menandakan bahwa prinsip perlindungan yang sudah dikedepankan perusahaan untuk melindungi pekerja perempuan, sudah sesuai dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang terdapat dalam ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, dan ketentuan yang ada dalam pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan, untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk demikian, dalam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja perempuan, perusahaan harus mengedepankan nilai moral serta perilaku adil untuk pekerja perempuan, tanpa memandang status gender. Lebih lanjut bentuk perlindungan perusahaan terhadap pekerja perempuan atas Hak Cuti Haid dan Menyusui sebagaimana wawancara yang dilakukan penulis dengan Prijunat Sutrisno, selaku sebagai perwakilan dari manajemen PT Bentoel Malang, yang menyatakan:

“Untuk pelaksanaan cuti haid bagi pekerjaan perempuan yang mengalami menstruasi, perusahaan tetap memberikan waktu untuk cuti/istirahat selama satu hari untuk tenaga kerja perempuan, apabila ada perpanjangan cuti haid pekerja harus melampirkan lagi surat keterangan ijinnya, dengan menyertakan blangko hasil pemeriksaan di klinik perusahaan yang sudah disediakan atau di klinik umum lainnya. Sedangkan untuk pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya, perusahaan tetap memberikan waktu selama masih bisa disesuaikan dengan pekerjaannya.”¹²

Dari wawancara yang sudah disebutkan demikian diatas, menandakan bahwa, perusahaan dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan atas hak Cuti Haid masih belum sepenuhnya terlaksana sesuai ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karena hanya memberikan fasilitas kesehatan serta ketentuan untuk menyerahkan blanko hasil pemeriksaan bagi pekerja, dan terdapat ketentuan satu hari yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan untuk melaksanakan Cuti Haid dan ketentuan tersebut bisa di perpanjang dengan persyaratan seperti di awal, akan tetapi perusahaan tidak akan gampang memberikan ijin di hari kedua. Hal demikian berbanding terbalik pada ketentuan yang terdapat dalam pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan cuti haid dihari pertama dan hari kedua.

¹² Wawancara Dengan Prijunat Sutrisno, Sebagai Perwakilan Manajemen PT Bentoel Malang, Pada Tanggal 9 April 2020.

Sedangkan untuk pelaksanaan menyusui yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya, sudah sesuai sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”. Akan tetapi dalam memberikan kesempatan pekerja perempuan untuk menyusui anaknya, PT Bentoel belum sepenuhnya memberikan tempat yang nyaman dan layak bagi pekerja perempuan dan anaknya untuk menyusu. Karena hak asasi seseorang anak pekerja perempuan harus dipenuhi oleh perusahaan, mengingat air susu ibu (ASI) dari ibunya yang utama.

Dari sisi lain, dengan hal yang sama berkaitan dengan hak-hak pekerja perempuan atas Hak Cuti Haid dan Menyusui di PT Bentoel Malang, sebagaimana yang sudah dilakukan wawancara kepada pekerja-pekerja perempuan, yakni pekerja tetap di PT Bentoel Malang mereka menyatakan sebagai berikut:

1. Ibu Nurmi menyatakan, pemberian hak cuti haid dari perusahaan Bentoel sudah sering saya dapatkan dan itu dua hari, dengan persyaratan saya harus memeriksa dan menyerahkan dulu surat keterangan haid dari klinik perusahaan. Untuk ingin perpanjang ijin cuti haid, cukup melampirkan kembali surat persyaratan dari klinik kesehatan. Untuk pemberian waktu menyusui tetap didapatkan oleh pekerja perempuan disini tapi pada waktu tertentu saja, mengingat kami harus kerja cepat agar mencapai target perusahaan.¹³
2. Ibu Eni menyatakan, untuk hak cuti haid kami disini mendapatkan waktu dua hari dari perusahaan, itupun dalam keadaan sangat sakit tidak mampu untuk bekerja, untuk yang sakit haid biasa yang tidak merasakan sakit kami tetap bekerja seperti biasa. Dan apabila ingin memperpanjang cuti haidnya harus menyerahkan Kembali surat keterangan haid dari dokter, dan itupun sangat sulit di dapatkan dengan pertimbangan perusahaan. Untuk waktu menyusui beliau belum memahami sepenuhnya, karena tidak terlalu memperhatikan.¹⁴
3. Ibu Yulia menyatakan, cuti haid dan pemberian waktu menyusui tetap ada yang diberikan oleh perusahaan, apabila ingin menambah waktu cutinya, misalnya menjadi tiga hari, harus meminta surat ijin lagi. Sedangkan untuk waktu menyusui terkadang kita ada waktu, akan tetapi untuk tempatnya tidak menentu, karena tidak ada ruangan khusus.¹⁵
4. Ibu Ririn menyatakan, untuk perlindungan yang kami dapatkan berkaitan dengan cuti haid, tetap diberikan oleh perusahaan, untuk estimasi waktunya dua hari saja. Berkaitan dengan

¹³ Wawancara Dengan Ibu Nurmi, Sebagai Pekerja Tetap di PT Bantoel Malang, Pada Tanggal 9 Juni 2021.

¹⁴ Wawancara Dengan Ibu Eni, Sebagai Pekerja Tetap di PT Bantoel Malang, Pada Tanggal 9 Juni 2021.

¹⁵ Wawancara Dengan Ibu Yulia, Sebagai Pekerja Tetap di PT Bantoel Malang, Pada Tanggal 9 Juni 2021.

waktu menyusui terkadang diberikan waktu khusus oleh perusahaan, akan tetapi tempatnya tidak tentu.¹⁶

Untuk itu, sebagaimana wawancara yang dilakukan penulis dengan para pekerja perempuan yakni para pekerja tetap di atas, menandakan bahwa pemberian ijin yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dalam ketentuan dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi pengakuan yang diberikan oleh para pekerja tetap perempuan pada PT Bentoel Malang demikian, tidak dapat di pastikan bawah sakit haid itu akan sembuh dengan dua hari, maka dari itu walaupun ketentuan undang-undang mewajibkan dua hari pemberian cuti haid maka perusahaan harus memberikan estimasi waktu yang lebih dari dua hari. Selain dari itu, wawancara juga yang dilakukan penulis dengan pekerja harian perempuan di PT Bentoel Malang, diantara lain menyatakan:

1. Ibu Asiah menyatakan, saya sebagai pekerja harian untuk mendapatkan cuti haid dan menyusui, bahwa pelaksanaannya di PT Bentoel Malang, tetap diberikan waktu cuti oleh perusahaan, dengan waktu sehari, apabila ingin perpanjang diserahkan surat keterangan lagi, tetapi itu menjadi pertimbangan perusahaan lagi. Mengenai ibu yang menyusui, saya kurang paham berkaitan dengan hal itu, saya hanya melihat saja rakan-rekan kerja yang menyusui anaknya, tapi hanya beberapa.¹⁷
2. Ibu Nurhaidah menyatakan, untuk hak cuti haid yang diberikan oleh PT Bentoel Malang, saya kurang mengetahui berapa hari untuk waktu ijin cuti haidnya, ada yang menyatakan satu hari dan ada juga bisa di perpanjang cutinya menjadi dua hari. Untuk waktu menyusui, saya tidak terlalu paham, dan hanya melihat beberapa saja yang menyusui.¹⁸
3. Ibu Intan menyatakan, bentuk perlindungan yang kami dapatkan untuk cuti haid di PT Bentoel, apalagi hanya diberikan waktu sehari saja, tapi terkadang saya tidak melaksanakannya karena harus disertakan surat keterangan dari klinik Kesehatan. Untuk waktu menyusui hanya diberikan waktu tidak tertentu, dan tidak terdapat juga ruangan khusus untuk menyusui.¹⁹
4. Ibu Muji menyatakan, pemberian waktu cuti haid sudah ada yang diberikan oleh perusahaan, tetapi untuk kisaran waktunya saya kurang memahami. Untuk menyusui, tetap

¹⁶ Wawancara Dengan Ibu Ririn, Sebagai Pekerja Tetap di Pt Bantoel Malang, Pada Tanggal 9 Juni 2021.

¹⁷ Wawancara Dengan Ibu Asiah, Sebagai Pekerja Harian di PT Bantoel Malang, Pada Tanggal 7 April 2021.

¹⁸ Wawancara Dengan Ibu Nurhaidah, Sebagai Pekerja Harian di PT Bantoel Malang, Pada Tanggal 7 April 2021.

¹⁹ Wawancara Dengan Ibu Intan, Sebagai Pekerja Harian di PT Bantoel Malang, Pada Tanggal 7 April 2021.

diberikan waktu oleh perusahaan, tetapi terkadang tidak tentu, terkadang saya menyusui anak saya di waktu istirahat jam kerja saja.²⁰

Dari uraian wawancara yang dilakukan penulis dengan pekerja harian perempuan di atas menandakan bahwa perlindungan cuti haid dan menyusui masih belum diberikan sepenuhnya oleh perusahaan PT Bantoel Malang terhadap pekerja harian perempuan. Hal demikian masih belum sepenuhnya sesuai yang tercantum dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selaras dengan itu, wawancara juga yang dilakukan penulis dengan pekerja borongan perempuan di PT Bantoel Malang yakni menyatakan:

1. Ibu Fani menyatakan, saya sebagai pekerja Borongan tidak memahami dengan adanya cuti haid yang diberikan perusahaan, selama saya mengalami haid saya tidak pernah melampirkan izin kepada perusahaan, karena status saya hanya dibutuhkan pas keadaan tertentu saja. Begitu juga dengan hak menyusui, saya tidak terlalu paham diberikan waktu atau tidak oleh perusahaan.²¹
2. Ibu Laila menyatakan, untuk waktu cuti haid saya dengar dari pekerja yang sudah lama, menyatakan ada ekstisimasi waktu satu hari sampai dua hari, tapi saya tidak terlalu paham untuk prosedurnya seperti apa. Untuk waktu menyusui terkadang saya melihat teman-teman kerja yang menyusui anaknya, tapi untuk berapa lama saya tidak paham.²²
3. Ibu Sumarni menyatakan, waktu menyusui yang diberikan perusahaan saya mengetahui satu hari saja, tapi saya tidak pernah memanfaatkan waktunya, karena menurut saya terlalu ribet untuk melampirkan ijinnya, mengingat saya hanya sebagai pekerja Borongan. Berkaitan dengan waktu menyusui saya tidak terlalu paham.²³
4. Ibu Sry menyatakan, sebagai pekerja Borongan saya tidak terlalu memahami dengan pemberian cuti haid dari perusahaan, untuk waktu menyusui juga saya tidak terlalu memahami.²⁴

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan para pekerja borongan perempuan di PT Bantoel Malang demikian di atas, menandakan bahwa perusahaan Bantoel Malang, dalam memenuhi hak pekerja borongan perempuan belum sesuai yang tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan memberikan waktu cuti haid yang tidak menentu sehingga para pekerja tidak mengetahui

²⁰ Wawancara Dengan Ibu Muji, Sebagai Pekerja Harian di PT Bantoel Malang, Pada Tanggal 7 April 2021.

²¹ Wawancara Dengan Ibu Fani, Sebagai Pekerja Borongan di PT Bantoel Malang, Pada Tanggal 9 Juni 2021.

²² Wawancara Dengan Ibu Laila, Sebagai Pekerja Borongan di PT Bantoel Malang, Pada Tanggal 9 Juni 2021.

²³ Wawancara Dengan Ibu Sumarni, Sebagai Pekerja Borongan di PT Bantoel Malang, Pada Tanggal 9 Juni 2021.

²⁴ Wawancara Dengan Ibu Sry, Sebagai Pekerja Borongan di PT Bantoel Malang, Pada Tanggal 9 Juni 2021.

ekstimasi waktu untuk pelaksanaan cuti haid, karena pekerja borongan perempuan juga hanya merasa statusnya pekerja borongan semata, tidak terikat dengan tetap oleh perusahaan.

Berkaitan dengan hak untuk menyusui bagi para pekerja perempuan, sebagaimana hasil wawancara dengan pekerja borongan perempuan demikian di atas, tidak memahami juga dengan waktu yang diberikan berkaitan dengan menyusui, yang sebagaimana tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”. Dari ketentuan tersebut menandakan tidak ada pengaturan khusus yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan berkaitan dengan tempat untuk menyusu sebagaimana yang menjadi banyak tanggapan oleh pekerja karena tidak ada tempat khusus untuk menyusui anaknya.

Untuk itu, dari wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pekerja tetap, pekerja harian, dan pekerja borongan, yang dalam hal ini adalah pekerja perempuan pada PT Bantoel Malang di atas, menandakan bahwa permasalahan hukum yang sebenarnya dalam pemberian perlindungan hukum kepada pekerja perempuan tersebut hanya 7 orang dari 12 orang yang dilakukan wawancara yang mendapatkan perlindungan hukum. Untuk yang tidak mendapatkan perlindungan hukum dari perusahaan sebagaimana berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis demikian hanya 5 orang dari 12 orang yang dilakukan wawancara, yakni pekerja tetap, pekerja harian, dan pekerja borongan perempuan.

Dengan demikian, dalam pelaksanaan pemenuhan hak pekerjaan perempuan atas hak cuti haid, yakni pekerja tetap, pekerja harian, dan pekerja borongan, harus tetap diperhatikan oleh perusahaan, karena Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan untuk hari pertama dan kedua untuk melaksanakan cuti haid. Akan tetapi dalam prakteknya, masih terdapat beberapa pekerja yang tidak tahu berapa hari waktu untuk melaksanakan cuti haid. Ketidaktahuan beberapa kerja membuat mereka tetap bekerja meski merasakan sakit. Kendati demikian perlunya sosialisasi oleh perusahaan terhadap hak-hak apa saja yang seharusnya mereka dapatkan pada saat pekerja. Sedangkan untuk pelaksanaan untuk menyusui anaknya perusahaan tidak hanya memberikan izin semata sesuai dengan perintah undang-undang, akan tetapi harus menyediakan juga tempat untuk pekerja menyusu anaknya.

Kendala Dalam Memberikan Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid dan Menyusui di PT Bantoel Malang

Tenaga kerja merupakan faktor kunci dalam operasional kerja dan usaha sebuah perusahaan mempunyai peranan yang krusial sebagai penunjang untuk keberhasilan usaha yang dijalankan. Untuk menunjang pelaksanaannya perusahaan harus memperhatikan kondisi sosial kesehatan pekerjaanya, salah satunya pekerja perempuan, mengingat terdapat keunikan tersendiri yang dimiliki oleh kaum perempuan baik dari segi fisik, psikis, maupun biologis. Kaum perempuan memiliki siklus sistem reproduksi yang di alami setiap perbulan sekali yaitu haid. Dalam sisi lain tidak hanya haid yang dialami oleh tenaga kerja perempuan terdapat sesuatu hal yaitu menyusui anaknya.

Resiko kerja di perusahaan tentunya akan merugikan pengusaha, baik kerugian berupa materi maupun kerugian moral. Selain merugikan pengusaha resiko kerja di perusahaan pun merupakan kerugian juga bagi pekerja. Kendala dari pengusaha-pengusaha yang dianggap paling kuat kedudukannya dibandingkan pekerja, cenderung melakukan penyimpangan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku. Adapun bentuk penyimpangan yang dilakukan pengusaha dikarenakan masih adanya pengusaha yang kurang menyadari manfaat dari dilaksanakannya peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi perusahaannya maupun bagi pekerja itu sendiri.

Dalam lingkup ketenagakerjaan, secara umum terdapat hak-hak pekerja yang belum dapat diwujudkan sepenuhnya, yang dimana terdapat beberapa kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang masih ditemukan, antara lain:²⁵

1. Faktor Regulasi

walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya.

2. Faktor Budaya

Baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum. Pengusaha/pemberi kerja belum memahami benar betapa pentingnya peranan pekerja bagi perusahaan.

Selain itu terdapat juga beberapa kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan, khususnya hak atas cuti haid dan menyusui, yang antara lain sebagai berikut:²⁶

1. Faktor Internal, merupakan faktor penghambat pemenuhan hak yang terdapat dalam perusahaan tersebut, yaitu:

²⁵ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, (April, 2017), Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan, *Jurnal SM*, Vol. 1, No. 4, h. 67-68.

²⁶ Bill Clinton, (Oktober 2016) Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Hukum* Vol. III No. 2, h. 11-12.

- a. Minimnya anggaran dana untuk pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan.
 - b. Kurangnya kesadaran perusahaan dalam pemberian hak tenaga kerja perempuan.
 - c. Kurangnya kinerja pekerja/buruh perusahaan
 - d. Kurangnya pemahaman dari tenaga kerja terhadap hak-haknya yang sudah tertuang dalam undang-undang
2. Faktor Eksternal, merupakan faktor penghambat yang berasal dari pihak-pihak terkait yang dalam hal ini adalah pemerintah. Adapun yang menjadi hambatan yaitu:
- a. Kurangnya Pengawasan dari pemerintah terkait, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pengawasan ketenagakerjaan, yang merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Dari kendala yang sudah disebutkan demikian diatas dalam lingkup ketenagakerjaan, pada PT Bentoel Malang terdapat beberapa kendala terhadap pemenuhan hak-hak atas Cuti Haid dan Menyusui, sebagaimana dilakukan wawancara dengan Prijunat Sutrisno, selaku sebagai perwakilan dari manajemen PT Bentoel Malang, yang menyatakan:

“Untuk hak-hak pekerja perempuan, diantaranya hak atas cuti haid dan menyusui sudah kami terapkan pada perusahaan kami, akan tetapi terlepas dari itu terdapat kendala yang menyebabkan hak-hak itu tidak dipenuhi oleh para pekerja perempuan, seperti: tidak pahamnya para pekerja terhadap pelatihan yang kami berikan terhadap persyaratan permasalahan mengenai kesehatan yang termasuk haid, pemberian cuti haid dari perusahaan tidak dimanfaatkan dengan baik oleh pekerja perempuan, serta terkendalanya pengetahuan dari beberapa pekerja dari aturan hukum yang sudah ada berkaitan dengan hak cuti haid walaupun sudah terdapat sosialisasi yang kami berikan, dan untuk waktu menyusui perusahaan sudah mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh undang-undang, akan tetapi tidak dimanfaatkan dengan baik oleh para pekerja.”²⁷

Dengan itu, sebagaimana pernyataan dari manajemen PT Bentoel Malang tersebut di atas, menandakan pemenuhan hak-hak para pekerja perempuan pada prakteknya tidak berjalan sesuai aturan, yang menyebabkan para pekerja tidak terpenuhi hak-hak nya. Perusahaan sebagai pemberi kerja tidak hanya memikirkan apa yang sudah diberikan terhadap para pekerja saja, akan tetapi harus memikirkan juga apakah pemberian perlakuan tersebut sudah terlaksana dengan baik atau tidak. Dengan ini perlunya pendekatan yang baik dari perusahaan dengan para pekerja agar mengetahui lebih mendalam lagi penyebab permasalahan yang terjadi.

Untuk itu, permasalahannya yang terjadi pada dasarnya dalam linkup ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab baik dari pengusaha maupun para pekerja dan pihak terkait yakni

²⁷ Wawancara Dengan Prijunat Sutrisno, Sebagai Perwakilan Manajemen PT Bentoel Malang, Pada Tanggal 9 April 2020.

pemerintah, karena setiap pekerja mempunyai hak asasi maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi sendiri merupakan hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawah sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan hakikatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi merupakan hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undang yang sifatnya non asasi.²⁸

Untuk itu, berkaitan dengan kendala dalam memberikan perlindungan hukum dari perusahaan PT Bentoel Malang, yakni pekerja tetap, pekerja harian, dan pekerja borongan, sebagaimana yang dilakukan wawancara pada poin pertama sebelumnya yang kesemuanya adalah pekerja perempuan, hanya 4 orang dari 12 orang yang diwawancarai yang terdapat kendala, sedangkan yang tidak terdapat kendala adalah 8 orang dari 12 orang yang diwawancarai di atas. Kendala yang utama dalam menghambat pemberian hukum oleh perusahaan adalah karena kurang pahamnya pekerja perempuan dalam memahami hak cuti haid dan menyusui serta kurangnya sosialisasi dari perusahaan dalam mendapatkan perlindungan terhadap pekerja perempuan.

Terlepas pada pemberian hak-hak pekerja perempuan yang belum terealisasi atas hak cuti haid dan menyusui. Faktor penghambat dalam memberikan jaminan perlindungan hukum kepada tenaga kerja, tidak hanya datang dari perusahaan semata, yakni dari PT Bentoel Malang, akan tetapi terdapat juga pada pihak pekerja. Sebagian besar dari pekerja pada PT Bentoel Malang khususnya perempuan tidak memahami betul makna dari cuti haid yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undang. Mereka beranggapan bahwa cuti haid ini bukan hal yang harus dilakukan semasih bisa bekerja. Selain itu haid juga merupakan sesuatu hal yang memalukan untuk di ungkapkan bagi sebagian besar pekerja perempuan di PT Bentoel Malang, serta pemberian cuti haid harus disertai surat keterangan dari dokter membuat para pekerja perempuan enggan untuk mengurusnya.

Sedangkan untuk hak menyusui bagi pekerja perempuan pada PT Bentoel Malang, sudah terlaksanakan sesuai yang tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, akan tetapi ketentuan sebagaimana yang tertuang dalam pasal 83 UUK tersebut walaupun tidak disebutkan mengenai tempat untuk menyusui yang harus disediakan oleh pengusaha bagi pekerja perempuan, setidaknya perusahaan harus memberikan ruangan khusus LAKTASI agar para pekerja perempuan dapat dengan nyaman menyusui anaknya.

Dalam UUK hak-hak pekerja Indonesia termasuk pekerja perempuan mendapatkan kepastian tentang ketentuan normatif/minimal yang wajib diberikan oleh pengusaha/majikan

²⁸ Adrian Sutedi (2011), *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, h. 14.

kepada pekerja/buruh.²⁹ Ketentuan-ketentuan pemenuhan hak tersebut pada prakteknya tidak sesuai yang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 dan Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berkaitan dengan hak cuti haid dan menyusui.

Minimnya pengetahuan hukum bagi pekerja serta pembentukan hukum yang sudah ada demikian yang masih lemah dalam bidang ketenagakerjaan, mewajibkan pihak terkait yakni pemerintah harus mampu mengarahkan dan menampung kebutuhan-kebutuhan hukum sesuai dengan kesadaran hukum rakyat yang berkembang ke arah modernisasi menurut tingkat-tingkat kemajuan pembangunan di segala bidang sehingga tercapai ketertiban dan kepastian hukum sebagai prasarana yang harus ditujukan ke arah peningkatan pembina kesatuan bangsa sekaligus berfungsi sebagai sarana penunjang perkembangan modernisasi dan pembangunan yang menyeluruh,³⁰ agar pemenuhan hak-hak pekerja khususnya pekerja perempuan dalam sebuah peraturan perundang-undang bisa terealisasi dengan baik dalam prakteknya.

Dengan demikian, berkaitan dengan hal ini, faktor penghambat yang sering terjadi dilapangan khususnya pada PT Bantoel Malang, untuk pemenuhan hak-hak pekerja perempuan merupakan kewajiban pemerintah terkait untuk mengawasi agar pemenuhan hak-hak tersebut sudah terlaksanakan oleh perusahaan kepada pekerja. Selain itu kurangnya pengetahuan hukum para pekerja serta sosialisasi yang berkaitan dengan hak-hak pekerja perempuan dalam undang-undang yang minim dilakukan perusahaan membuat hal-hal demikian menjadi poin penting yang harus diperhatikan oleh pihak terkait.

Dalam kendala perlindungan hukum untuk pekerja perempuan poin pentingnya menurut hemat penulis adalah, karena tidak terwujudkannya dalam pemberian hak-hak pekerja perempuan sebagaimana diatur dalam undang-undang. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dapat dilakukan melalui sosialisasi terkait hak-hak pekerja perempuan. Karena, pada umumnya pekerja perempuan belum memahami hak-hak yang seharusnya ia dapatkan. Sehingga, apabila terjadi pelanggaran atas hak-hak pekerja perempuan oleh pengusaha, pekerja perempuan hanya menerima apa yang diberikan pengusaha tanpa menuntut hak yang semestinya.

KESIMPULAN

1. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak Cuti Haid dan Menyusui di PT Bantoel Malang, masih belum sepenuhnya terlaksana sesuai ketentuan yang terdapat dalam

²⁹ Editus Adisu dan Liberetus Jehani, *op.cit.*, h. 3.

³⁰ Umar Said Sugiarto, (2017), *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan ke-5, Jakarta: Sinar Grafika, h. 27.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karena hanya wajib satu hari bagi pekerja perempuan untuk melaksanakan Cuti Haid dan ketentuan tersebut bisa diperpanjang dengan persyaratan seperti ketentuan ijin di hari pertama, akan tetapi perusahaan tidak akan gampang memberikan ijin di hari kedua. Sedangkan untuk pelaksanaan menyusui yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan sudah sesuai sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam memberikan kesempatan pekerja perempuan untuk menyusui anaknya, PT Bentoel belum sepenuhnya memberikan tempat yang nyaman dan layak bagi pekerja perempuan.

2. Adapun kendala dalam penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak Cuti Haid dan Menyusui di PT Bentoel Malang, yaitu sebagian besar dari pekerja khususnya perempuan tidak memahami betul makna dari cuti haid yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undang, kurangnya sosialisasi hukum dari perusahaan untuk para pekerja. Serta kurangnya pengawasan dari pemerintah terkait pemenuhan hak-hak bagi para pekerja perempuan atas Hak Cuti Haid dan Menyusui.

SARAN

1. Untuk pemenuhan hak-hak pekerja khususnya pada PT Bentoel Malang, yang dimana tenaga kerjanya didominasi oleh pekerja perempuan, sudah seleyaknya jika pihak PT Bentoel Malang, lebih-lebih lagi untuk memberikan perhatian khusus kepada pekerja perempuan, agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Serta kegiatan pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT Bentoel Malang seharusnya dilakukan dengan lebih maksimal lagi dan juga diberikan pemahaman-pemahaman hukum ketenagakerjaan agar dipahami secara menyeluruh oleh para pekerja.
2. Lebih khususnya kepada pemerintah, harus memperhatikan hak-hak pekerja perempuan, karena masih sering terjadi tindakan diskriminasi dan pelecehan yang dialami oleh para pekerja perempuan. Mungkin pihak pemerintah dapat memberikan peraturan baru yang lebih khusus bagi pekerja perempuan, agar hak-haknya dapat terlindungi. Karena peraturan terbaru yang dibuat oleh pemerintah lewat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, sama sekali tidak mengubah isi substansi hukum yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya perlindungan hukum untuk pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khalim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Abadi.
- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Sama'mur, 2009, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakrta: Gunung Agung.
- Sugeng Budiono, 2003, *Bunga Rampai Hipeker adn Kesehatan Kerja*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Editus Adisu dan Lebertus Jehani, 2007, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Jakarta: Visim Media.
- Djumaidji F.X, 2008, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Wiwiho Soedjono, 2000, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara.
- Sulistyowati Irianto, 2006, *Perempuan dan Hukum, Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Umar Said Sugiarto, 2017, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan ke-5, Jakarta: Sinar Grafika

Jurnal

- Bill Clinton, Oktober 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, *Jom Fakultas Hukum* Vol. III No. 2.
- Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, April, 2017, Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 1, No. 4.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.